

اعلان

عودة

حضرة صاحب الجلالة الهاشمية الملك المعظم

الى عاصمة ملكه السيد

عاد بيمين الله ورعايته حضرة صاحب الجلالة الهاشمية الملك المعظم الى عاصمة ملكه السيد
من سفرته الميمونة الى خارج المملكة الاردنية الهاشمية يوم الخميس الواقع في ١١/٢٤/١٩٨٣

١٩٨٣/١١/٢٦

رئيس الوزراء
مقر بدران

الجزيرة الرسمية
للمملكة الاردنية الهاشمية

عمان : الخميس ٢٦ صفر سنة ١٤٠٤ هـ . الموافق ١ كانون الاول سنة ١٩٨٣ م . العدد ٣١٩١

الفهرس

صفحة

١٨٥٥	قانون معدل لقانون عا كم الصلح	قانون مؤقت رقم (٣٣) لسنة ١٩٨٣
١٨٥٧	نظام موظفي سلطة الكهرباء الاردنية	نظام رقم (٥٢) لسنة ١٩٨٣
١٨٧١	نظام معدل لنظام الدين العام	نظام رقم (٥٣) لسنة ١٩٨٣
١٨٧٢	تعليمات الدراسة والامتحانات في كليات المجتمع	تعليمات رقم (١٢) لسنة ١٩٨٣
١٨٧٦	تعليمات الخابر المعترف بها لغايات التدريب	

هكذا من المأهول

نسخ المجلس الملكي للحكم في المملكة المغربية

بمقتضى الفقرة (١) للمادة (٩٤) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٨٣/١١/١٣

نصادق - بمقتضى المادة (٣١) من الدستور - على

القانون المؤقت الآتي، ونأمر بإصداره ووضع موضع

التنفيذ المؤقت وإضافته الى قوانين الدولة على اساس

عرضه على مجلس الامة في اول اجتماع يعقده : -

قانون مؤقت رقم (٣٣) لسنة ١٩٨٣

قانون معدل لقانون محاكم الصلح

المادة ١ - يسمى هذا القانون (قانون معدل لقانون محاكم الصلح لسنة ١٩٨٣) ويقرأ مع القانون رقم (١٥) لسنة ١٩٥٢ المشار اليه فيما يلي بالقانون الاصلي وما طرأ عليه من تعديلات كقانون واحد ، ويعمل به بعد مرور خمسة عشر يوما من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ - تعدل المادة (٣) من القانون الاصلي بحذف عبارة (مائتين وخمسين ديناراً) الواردة في كل من الفقرتين (١) و (٣) منها ويستعاض عنها بعبارة (خمسمائة دينار) .

المادة ٣ - تعدل المادة (٤) من القانون الاصلي بحذف عبارة (مئة دينار) الواردة في الفقرة (أ) منها ويستعاض عنها بعبارة (خمسمائة دينار) .

المادة ٤ - تستمر محاكم البداية في نظر الدعاوى الحقوقية التي اصبحت من اختصاص قضاة الصلح بموجب المادتين (٢) و (٣) من هذا القانون اذا كانت قد شرعت بسماع اقوال او بينات الطرفين فيها عند نفاذ احكام هذا القانون ، اما الدعاوى التي لم تشرع بالنظر فيها على ذلك الوجه فتحيلها الى محكمة الصلح المختصة لرؤيتها .

المادة ٥ - يلغى اي نص او تشريع آخر الى المدى الذي يتعارض فيه مع احكام هذا القانون .

١٩٨٣/١١/١٣

الحسين بن طلال

وزير العدل
احمد عبد الكريم الطراونة

وزير الثقافة والشباب
وزير السياحة والآثار
معن ابو نوار

وزير المالية
سالم مساعده

رئيس الوزراء
وزير الدفاع
مضر بدران

وزير الخارجية
مروان القاسم

وزير الاوقاف والشؤون
والمقدسات الاسلامية
كامل الشريف

وزير شؤون
الارض المحتلة
حسن ابراهيم

وزير
المواصلات
الدكتور محمد عضوب الزين

وزير دولة لشؤون رئاسة الوزراء ووزير
النقل ووزير الاشغال العامة بالوكالة
المهندس علي السحبيات

وزير التكوين ووزير الزراعة ووزير الشؤون
البلدية والقروية والبيئة بالوكالة
ابراهيم ايبوب

وزيرة التثنية
الاجتماعية
انعام المفتي

وزير
الصحة
الدكتور زهير ملحس

وزير دولة لشؤون رئاسة الوزراء
وزير التربية والتعليم بالوكالة
حكمت السكاك

وزير الداخلية
وزير الاعلام بالوكالة
احمد عبيدات

وزير
الصناعة والتجارة
وليد عصفور

وزير
المعمل
الدكتور جواد العناني

هكذا من المأهول

نظام موظفي سلطة الكهرباء الاردنية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٨٣/٥/١١

نأمر بوضع النظام الآتي :-

نظام رقم (٥٢) لسنة ١٩٨٣

نظام موظفي سلطة الكهرباء الاردنية

صادر بمقتضى احكام المادتين (١٤) و (٣٧) من قانون الكهرباء العام رقم (٨) لسنة ١٩٧٦

المادة ١ - يسمى هذا النظام (نظام موظفي سلطة الكهرباء الاردنية لسنة ١٩٨٣) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ - تكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المحددة لها ادناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك :-

السلطة : سلطة الكهرباء الاردنية .

المجلس : مجلس ادارة السلطة .

الرئيس : رئيس المجلس .

المدير العام : مدير عام السلطة .

اللجنة : لجنة شؤون الموظفين المؤلفة بمقتضى احكام هذا النظام .

الملاك : مجموع الوظائف والفتات والدرجات والرواتب المحددة لها وفق جدول تشكيلات وظائف السلطة الذي يقره مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس .

الموظف : كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص في احدى وظائف الملاك .

الراتب : الراتب الاساسي الشهري للموظف .

الراتب الاجمالي : مجموع الراتب الاساسي الشهري مع العلاوات التقنية والاختصاص والعلاوات المرحدة التي يستحقها الموظف .

اللجنة الطبية : اللجنة الطبية الحكومية المختصة .

المادة ٣ - ١ - مع مراعاة احكام الفقرة (ب) من هذه المادة تسري احكام هذا النظام على جميع الموظفين الذين يقاضون رواتبهم من موازنة السلطة واما الموظفون بعقود فتسري عليهم احكام هذا النظام الى المدى الذي لا تتعارض فيه مع الشروط الواردة في عقود استخدامهم .

ب - تطبيق احكام نظام الخدمة المدنية المعمول به على موظفي السلطة في الحالات غير المنصوص عليها في هذا النظام وتحقيقا لذلك يمارس المجلس صلاحيات مجلس الوزراء ورئيس الوزراء ويمارس الرئيس صلاحيات الوزير المختص كما يمارس المدير العام صلاحيات الوكيل او الامين العام .

١ - ١ - يقسم موظفو السلطة الى :-

١ - موظفين مصنفين

وهم الذين يعينون في وظائف مصنفة وفقاً للدرجات المبينة في المادة (٥) من هذا النظام .

٢ - موظفين غير مصنفين

وهم الموظفون الذين يعينون في وظائف وفقاً للفتات المبينة في المادة (٦) من هذا النظام .

٣ - موظفين بعقود

وهم الذين يعينون بوظائف محددة بموجبه عقود للقيام باعمال ومهام تتميز بالاختصاص والخبرة في وظائف مدرجة في جدول تشكيلات السلطة او على حساب التخصيصات المرسودة في موازنتها لهذا الغرض .

ب - للمدير العام او من يفوضه ان يعين عمالاً للعمل في السلطة لقاء اجور يومية ويخضعون لقانون العمل المعمول به .

١ - ١ - تحدد درجات الموظفين المصنفين ورواتبهم الاساسية وزياداتهم السنوية كما يلي :-

الدرجة	ادنى مرتبها بالدينار	اعلى مرتبها بالدينار	الزيادة السنوية بالدينار
الاولى	٢٠٥	٢٧٧	٨
الثانية	١٤٧	١٩٦	٥
الثالثة	١٠٥	١٤١	٤
الرابعة	٧٥	٩٩	٣
الخامسة	٥٣	٧٠	٢
السادسة	٤٠	٤٨	٢

ب - يقرر المجلس تصنيف الموظف عند نفاذ هذا النظام في الدرجة التي يستحقها بموجب احكام هذا النظام .

ج - اذا بلغ الموظف اعلى مرتب الدرجة التي يشغلها وتوفرت فيه شروط الترفيع ولم يرفع الى درجة اعلى بسبب عدم توفر شاغر له فيمنع الزيادة السنوية المقررة لدرجته ولمدة اقصاها خمس سنوات الى ان يصبح بالامكان ترفيعه لدرجة اعلى بتوفر الشاغر ويجري ترفيعه الى الراتب الذي يستحقه في الدرجة الاعلى بعد اضافته الزيادات السنوية التي كان يستحقها في الدرجة الاعلى ويحد اقصاه خمس زيادات سنوية .

هكذا من الأشهر

المادة ٦ - أ - تحدد فئات الموظفين غير المصنفين ورواتبهم وزياداتهم السنوية كما يلي :-

الراتب الشهري	اسم الفئة	من	الى
بالدينار			
٩٠	مراقب	١٩٨	٩٠
٧٤	فني اول	١٤٢	٧٤
٦٠	فني ثاني	١٠٩	٦٠
٤٦	فني ثالث	٩١	٤٦
٣٥	عامل فني	٦٩	٣٥
الوظائف الادارية			
٨٠	امين مستودع مركزي	١٤٣	٨٠
٦٠	امين مستودع فرعي / مأمور مستودع / خازن قطع غيار / مأمور تخليص /	١٠٥	٦٠
٤٦	مأمور حركة / سائق	١٠٦	٤٦
٤٠	سكرتيرة / طابعة / كاتب	١٠٠	٤٠
٤٠	جاني / قاريء عدادات	٨٥	٤٠
الخدمات المساعدة			
٣٥	مأمور مقسم / مأمور استعلامات / مراسل / عامل عادي / حارس / منظف / جنائي /	٧٣	٣٥

ب - يحدد مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس عدد الوظائف في الفئات المبينة في الفقرة (أ) من المادة وشروط التعيين في كل منها او الترفيع من فئة الى الفئة الاعلى رتبة منها وفي حالة الترفيع عليهم شروط ترفيع نظرهم بالراتب من الموظفين المصنفين من حيث المدة .

ج - ينقل الموظف غير المصنف الموجود على رأس عمله في السلطة عند نفاذ هذا النظام الى راتب له التي يستحقها بموجب سلم الرواتب المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذه المادة وذلك وفقاً للمؤهلات التي يحملها والخبرات التي يمارس وظيفته على اساسها .

المادة ٧ - أ - يعين الموظف في الدرجتين الاولى والثانية ومن هم في مستواه في الراتب من الموظفين بقعودهم في المجلس بناء على تنسيب المدير العام وتوصية اللجنة .
ب - يعين باقي الموظفين بقرار من المدير العام بناء على تنسيب اللجنة .

ج - لا يجوز تعيين أي موظف في أي من الدرجتين الاولى والثانية أو ان يرفع اليهما الا اذا كان حائزاً على الشهادة الجامعية .

د - يجوز للمجلس بناء على تنسيب المدير العام تعيين غير الاردنيين في ملاك السلطة بقعود اذا اقتضت مصلحة العمل ذلك وفق التشريعات المعمول بها وبعد الاستئناس برأي وزارة العمل .

٨ - أ - تؤلف في السلطة لجنة تسمى لجنة شؤون الموظفين يعين المجلس رئيساً لها واربعه اعضاء من كبار موظفي السلطة بناء على تنسيب المدير العام وتتخذ قراراتها بالايجاب او بالاكثرية .

ب - تختص اللجنة بتقديم التنسيب في الامور التالية :-

- ١ - تعيين الموظفين وترقيتهم وتعديل رواتبهم وانهاء خدماتهم واتخاذ الاجراءات التأديبية بحقهم .
- ٢ - ترشيح الموظفين للبعثات العلمية والتدريبية .
- ٣ - أي مهام أخرى يحددها المدير العام على اللجنة مما يدخل ضمن صلاحياته بمقتضى احكام هذا النظام .

٩ - لا يعين أي شخص في السلطة الا اذا كان :-

- أ - اردنياً
- ب - لاثقاً صحياً بقرار من اللجنة الطبية ويجوز تعيين الشخص غير اللائق صحياً بموافقة وزير الصحة .
- ج - اكمل الثامنة عشرة من عمره .
- د - حسن السلوك والسمة .
- هـ - متمتعاً بحقوقه المدنية ولم يحكم عليه بجنابة (باستثناء الجرائم السياسية) او بجنحة مخلة بالشرف .
- و - حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات التي تتطلبها طبيعة الوظيفة التي سيعين فيها .

١٠ - أ - لا يجوز التعيين الا في وظيفة شاغرة في الملاك .
ب - في حالة عدم وجود وظيفة شاغرة في الدرجة التي يستحقها المرشح فيجوز ان يعين في اعلى مربوط الدرجة الأدنى مباشرة على ان يشار الى ذلك في قرار التعيين وان يرفع الى الدرجة الاعلى عند شغور الوظيفة في تلك الدرجة .

١١ - أ - لا يجوز تعيين اصحاب المؤهلات المبينة ادناه في الوظائف المصنفة في الملاك بدرجات ورواتب تزيد على الدرجات والرواتب التالية :-

- ١ - حامل شهادة الدراسة الثانوية العامة او ما يعادلها في السنة الاولى من الدرجة السادسة :
- ٢ - خريج المعاهد والكلية التي مدة الدراسة او الدراسة والتدريب فيها سنة واحدة بعد الحصول على الشهادة الثانوية العامة او ما يعادلها براتب السنة الثالثة من الدرجة السادسة :
- ٣ - خريج المعاهد والكلية التي مدة الدراسة او الدراسة والتدريب فيها لا تقل عن سنتين بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة او ما يعادلها براتب السنة الاولى من الدرجة الخامسة .
- ٤ - خريج المعاهد او الكلية التي مدة الدراسة الكاملة فيها ثلاث سنوات بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة او ما يعادلها براتب السنة الخامسة من الدرجة الخامسة .

هكذا من المأهول

٥ - خريج المعاهد او الكليات الهندسية الذي يحمل شهادة الهندسة التطبيقية براتب السنة من الدرجة الرابعة .

٦ - خريج الجامعات والكليات والمعاهد العالية الذي يحمل الشهادة الجامعية الاولى (البكالوريوس او الليسانس) براتب السنة الاولى من الدرجة الرابعة .

٧ - خريج الجامعات والكليات والمعاهد العالية الذي يحمل شهادة دبلوم للدراسات العليا بعد حصوله على البكالوريوس أو الليسانس براتب السنة الثالثة من الدرجة الرابعة .

٨ - خريج كليات الهندسة الذي يحمل شهادة البكالوريوس براتب السنة الرابعة من الدرجة الرابعة .

٩ - خريج الجامعات والكليات العليا الذي يحمل شهادة الماجستير براتب السنة الخامسة من الدرجة الرابعة .

١٠ - خريج كليات الهندسة بدرجة ماجستير براتب السنة الاولى من الدرجة الثالثة .

١١ - حامل شهادة الدكتوراه براتب السنة الخامسة من الدرجة الثالثة .

ب - اذا كانت هناك نقابة لأي من اصحاب المؤهلات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة فيشترط لتعيين حامل ذلك المؤهل في الخدمة ان يكون مسجلاً في نقابته اذا كان قانونها يقضي بذلك .

المادة ١٢ - يجوز اخذ سنوات الخبرة العملية بعين الاعتبار لتحديد درجة او راتب المرشح للتعيين في السلطة شريطة ان تكون الخبرة مما يتطلبه العمل في السلطة بحيث يمنح زيادة سنوية واحدة كحد اعلى عن كل سنة سنوات الخبرة العملية ويشترط في ذلك ان لا تعتمد الخبرة التي اكتسبها المرشح قبل حصوله على المؤهل العلمي الذي سيتم التعيين بموجبه .

المادة ١٣ - أ - عند تعيين الموظف في السلطة لأول مرة يكون تحت التجربة لمدة سنة واحدة ويصبح الموظف تلقائياً في الخدمة اعتباراً من تاريخ انتهاء مدة التجربة وذلك اذا لم يصدر قرار بانتهاء خدمته في مدة التجربة وتعتبر مدة التجربة جزءاً من خدمة الموظف العملية في السلطة .

ب - يجوز انتهاء خدمة الموظف خلال مدة التجربة لعدم كفاءته او سوء سلوكه او عدم الحاجة اليه وذلك بقرار من المرجح المختص بالتعيين ولا يحق له المطالبة بأي تعويض نتيجة لذلك كالايجور تعيين من انهيبت خدمته لعدم كفاءته او سوء سلوكه في السلطة مرة اخرى .

ج - اذا اعيد تعيين الموظف الذي ترك الخدمة في السلطة قبل ان يكمل مدة التجربة فيوضع تحت التجربة من جديد كما يوضع تحت التجربة مجدداً كل من امضى خارج السلطة لمدة تزيد على ثلاث سنوات .

المادة ١٤ - يجب على الموظف :

١ - اثناء القيام بعمله المتوط به بكل كفاءة وامانة ونشاط والالتزام بالالافات المحددة للدوام وملؤها بالجد والاجتهاد .

ب - تنفيذ الاوامر والتوجيهات التي يصدرها اليه رؤساؤه ومراعاة التسلسل الوظيفي في الاتصالات .

ج - تطبيق القوانين والانظمة والتعليمات الموضوعة لعمله .

د - المحافظة على اموال السلطة وممتلكاتها .

هـ - التصرف بلباقة وادب مع رؤسائه ومروؤسيه ومع الجمهور والمحافظة في جميع الاوقات على شرف الوظيفة وحسن سمعتها .

و - تبليغ رؤسائه عن كل تجاوز او اهمال او تلاعب يفسر بمصلحة السلطة وعلى هذا الرئيس ان يبلغ المدير العام بذلك فوراً .

المادة ١٥ - يحظر على الموظف :

أ - التوقف عن العمل او تركه لأي سبب من الاسباب دون اذن من رئيسه او التباطؤ في العمل او الاضراب او التحريض عليه .

ب - نقل معلومات تتعلق بعمله في السلطة الى الغير بدون اذن خطي من المدير العام .

ج - الاحتفاظ لنفسه بأي وثيقة او مخبرة او صورة او نسخة عنها تتعلق بالسلطة .

د - الانتماء الى اي حزب من الاحزاب السياسية او الاشتراكي في اي تظاهرات او دعايات انتخابية .

هـ - قبول اي عمل خارج نطاق عمله الرسمي الا بتصريح من المجلس بناء على تنسيب المدير العام .

و - ان يكون محرراً مسؤولاً لمطبوعة دورية غير حكومية او ان يديرها او يشترك في ادارتها .

ز - قبول الهدايا والاکراميات والمنح من اي مؤسسة او شركة او شخص له علاقة مع السلطة .

ح - تعاطي الاعمال الشائنة لسمعته وسمعة وظيفته كالمراهقات والقمار والمخدرات والمسكرات وأي سلوك شائن آخر .

ط - نشر اي خبر يتعلق بالسلطة في اي جريدة او مجلة او مطبوعة الا بموافقة المدير العام الخطية المسبقة .

المادة ١٦ - أ - يحدد اليوم الاول من اشهر كانون الثاني ونيسان وتموز وتشرين اول من كل سنة موعداً لاستحقاق الزيادات السنوية للموظفين :

ب - اذا لم يصادف تاريخ التعيين احد التواريخ الاربعة المذكورة في الفقرة (أ) من هذه المادة فتؤجل اول زيادة سنوية للموظف حتى الموعد اللاحق لتاريخ التعيين ولا تدفع في هذه الحالة للموظف أية فروقات نقدية .

المادة ١٧ - يجري اعداد التقارير السنوية حسب النماذج المقررة عن عمل وسلوك جميع الموظفين وتقدر كفاءة الموظف باحدى التقديرات التالية بتمياز ، جيد جداً ، جيد ، متوسط ، ضعيف .

المادة ١٨ - للمجلس بناء على تنسيب المدير العام :-

أ - ان يمنح الموظف الذي يبدي جدارة في عمله وورد عنه تقريران متتاليان بتقدير جيد جداً على الاقل زيادة سنوية اضافية واحدة كما هي مقررة لدرجته او لفتته على ان لا تمنح هذه الزيادة اكثر من مرتين في الدرجة الواحدة .

هكذا من الأهل

ب- ان يوقف الزيادة السنوية للموظف الذي ورد عنه تقرير سنوي بتقدير ضعيف على ان تطبق عليه احكام هذا النظام المتعلق بالاستغناء عن الخدمة اذا ورد عنه تقرير آخر بتقدير ضعيف .

المادة ١٩ - ينه الموظف الذي يرد عنه تقرير بتقدير متوسط الى مظاهر تقصيره وينذر الموظف الذي يرد عنه التقرير بتقدير ضعيف ويطلب من كل منها تحسين عمله وتلافي تقصيره واذا ورد تقرير ثان بحق الموظف بتقدير متوسط احيل الى اللجنة لفرض العقوبة التأديبية المناسبة عليه بمقتضى احكام هذا النظام .

المادة ٢٠ - يجوز ترفيع الموظف المصنف من درجة الى درجة اعلى شاغرة اذا كان مستوفيا للشروط التالية :

أ - ان يكون قد امضى في خدمة السلطة مدة سنتين على الاقل .

ب- وان يكون راتبه الشهري قد تجاوز :

١ - راتب السنة الثالثة من الدرجة السادسة اذا كان الترفيع الى الدرجة الخامسة .

٢ - راتب السنة الرابعة من الدرجة الخامسة او الرابعة اذا كان الترفيع الى الدرجة الرابعة او الثالثة على التوالي .

٣ - راتب السنة الخامسة من الدرجة الثالثة او الثانية اذا كان الترفيع الى الدرجة الثانية او الاولى على التوالي .

ج- وان يكون آخر تقريرين سنويين قد وردا عنه بتقدير جيد على الاقل :

د - يراعى في تقييم عمل الموظف عند ترفيعه كفاءته وجدارته ونتاجه ومسؤولياته وفقا للتقارير السنوية المقدمة بحقه اولا ومن ثم مؤهلاته العلمية وبعد ذلك اقدميته في الدرجة التي يشغلها فاقدميته في الخدمة .

هـ - يتم الترفيع بقرار من المرجع المختص بالتعيين بناء على تنسيب اللجنة .

المادة ٢١ - أ - اذا حصل موظف على مؤهل علمي جديد اعلى من المؤهل الذي يحمله ويتصل مباشرة بعمل السلطة فيجوز للمدير العام بناء على تنسيب اللجنة منح الموظف الراتب المقرر للشهادة التي حصل عليها حسب احكام هذا النظام اذا كان الراتب الذي يتقاضاه اقل من راتب الشهادة ، اما اذا كان راتبه مساويا للراتب المقرر لتلك الشهادة او يزيد عليه فيجوز منحه ما يلي :

١ - زيادة سنوية واحدة اذا حصل على شهادة البكالوريوس او الدبلوم .

٢ - زيادتين سنويتين اذا حصل على شهادة الماجستير شريطة ان لا يكون قد حصل على زيادة الدبلوم المنصوص عليها في البند (١) من هذه الفقرة والا فيعطى زيادة سنوية واحدة .

٣ - ثلاث زيادات سنوية اذا حصل على شهادة الدكتوراة شريطة ان لا يكون قد حصل على زيادات الدبلوم والماجستير المقررة في البندين (١ ، ٢) من هذه الفقرة واما اذا كان الموظف قد حصل على ذلك فيمنع فرق عدد الزيادات بحيث لا يتجاوز مجموع ما يمنح له ثلاث زيادات سنوية .

ب- يجوز تصنيف الموظف غير المصنف اذا حصل على مؤهل علمي او فني يؤهله للتعيين في الوظائف المصنفة :

المادة ٢٢ - أ - يجوز منح الموظف زيادة سنوية واحدة في اي من الحالتين التاليتين : -

١ - اذا اكل بنجاح دورة تدريبية تتصل بطبيعة عمله لا تقل مدتها عن اربعة اشهر او ما يعادلها او (١٩٢) ساعة تدريبية فعلية او ما يعادلها من الساعات المعتمدة .

٢ - اذا حضر دورة تدريبية او اكثر تتصل بطبيعة عمله لمدة لا تقل عن ستة اشهر او ما يعادلها ولا يتطلب اشتراكه فيها اجتيازه امتحانات او اختبارات مقررة واثبت انه دوام ما لا يقل عن ٨٠٪ من مدة الدورة او الدورات .

ب- لغايات هذه المادة تعني عبارة الساعة المعتمدة : وحدة دراسة تدريبية تتكون من ست عشرة ساعة دراسية تدريبية صافية مقررة في منهاج الدورة او (البرنامج) وتتطلب دراسة خارجية مرافقة تعادل اثنتين وثلاثين ساعة .

المادة ٢٣ - يصرف لكل من المدير العام والموظفين في السلطة منحة تعادل راتب شهر واحد مع العلاوات وتدفع في نهاية كل سنة ، ولا تصرف هذه المنحة عن المدة التي لا يتقاضى فيها المدير العام او الموظف راتبا لاي سبب من الاسباب . وللمدير العام حجب هذه المنحة عن اي موظف غير منتج في عمله او ثبت له اهماله في القيام بواجباته .

المادة ٢٤ - للمدير العام ان ينقل اي موظف من مركز الى آخر او من وظيفة الى اخرى لا تقل عنها في الدرجة والراتب وتتفق مع مؤهلاته ويكون قرار النقل خطيا .

المادة ٢٥ - أ - عند شغور اي وظيفة من وظائف الدرجتين الاولى والثانية او غياب شاغلها لاي سبب من الاسباب للمدير العام ان يكلف موظفا اخر لا تقل درجته عن درجة تلك الوظيفة للقيام باعمالها بالوكالة بالاضافة الى مهام وظيفته الاصلية .

ب- يستوفي الموظف الوكيل بالاضافة الى راتبه الاصلي خمس ادنى مربوط الراتب الاساسي للوظيفة التي عين لو كانت اذا كانت مدة الوكالة لا تقل عن شهر واحد وان لا تزيد على ستة اشهر .

المادة ٢٦ - أ - للمجلس بناء على تنسيب المدير العام ان ينتدب اي موظف للعمل في احدى الدوائر الحكومية او المؤسسات الرسمية على ان لا تتجاوز مدة الانتداب سنة واحدة ويتقاضى الموظف المنتدب رواتبه وعلاواته ومكافآته المستحقة من السلطة كما لو كان على رأس عمله فيها .

ب- اذا استدعي الموظف للخدمة العسكرية فيعتبر منتدبا ويستوفي راتبه كاملا عن مدة خدمته .

المادة ٢٧ - أ - للمجلس بناء على تنسيب المدير العام ان يقرر اعارة اي موظف للخدمة في الدوائر والمؤسسات الحكومية او الشركات الخاصة التي تساهم السلطة في رأسمالها او الى الحكومات العربية او المؤسسات والمنظمات العربية او الدولية بناء على طلبها وبعد موافقة الموظف :

ب- يقرر المجلس مدة الاعارة وشروطها الاخرى على ان لا تتجاوز مدتها ثلاث سنوات ولا يجوز اعارة الموظف بعد تلك المدة مرة اخرى الا بعد مرور ثلاث سنوات على الاقل على تاريخ انتهاء اعارته الاخيرة .

هكذا من المأهول

- ج - تضاف مدة الخدمة التي يقضيها الموظف معارا الى خدمته في السلطة كما تحسب هذه المدة ايضا من حيث استحقاق الزيادة السنوية والترفع .
- د - لا يتقاضى الموظف المار طيلة مدة اعارته اي جزء من راتبه ولا اية علاوات او مكافأة من السلطة ولا يستحق اية اجازات عن مدة اعارته .
- هـ - عند انتهاء مدة الاعارة يعاد الموظف الى وظيفة مناسبة براتب يعادل ما كان يستحقه لو لم تجر اعارته .

المادة ٢٨ - تنظم شؤون الدوام والاجازات لموظفي السلطة بموجب تعليمات يصدرها المدير العام .

المادة ٢٩ - يمنح الموظف اجازة مرضية بقرار من الطبيب المعتمد من السلطة اذا كانت مدة الاجازة لا تزيد عن اسبوع واحد وعلى ان تحسم من اجازته السنوية العادية واذا زادت عن ذلك فتمنح من اللجنة الطبية ولا تحسم من اجازته السنوية العادية .

المادة ٣٠ - يتقاضى الموظف المجاز اجازة مرضية راتبه كاملا مع العلاوات عن الشهور الستة الاولى ونصف راتبه مع نصف العلاوات وكامل العلاوة العائلية عن المدة التي يقضيها في المرض بعد ذلك لمدة ستة اشهر اخرى ويعتبر بدء مدة الاجازة المرضية من التاريخ الذي تحدده اللجنة الطبية .

المادة ٣١ - أ - اذا لم يشف الموظف من مرضه بعد انتهاء مدة السنة المبينة في المادة (٣٠) من هذا النظام فتعاد معانيته من قبل اللجنة الطبية فأذا وجدت لدى معانيته ان مرضه غير قابل للشفاء فتنتهي خدماته بقرار من المجلس اذا كان من موظفي الدرجة الاولى او الثانية . وقرار من المدير العام بالنسبة لبقية الموظفين

ب - اذا وجدت اللجنة الطبية لدى معانية الموظف بعد مرور السنة المشار اليها ، ان مرضه قابل للشفاء ولكنه ليس قادرا على استئناف عمله فالمجلس تمدد اجازته المرضية مرة اخرى لمدة لا تتجاوز ستة بدون راتب وعلاوات باستثناء العلاوة العائلية التي يجب ان تدفع كاملة في جميع الاحوال .

ج - لا يجوز انهاء عمل الموظف لعدم لياقته الصحية ولو قررت اللجنة الطبية انه اصبح عاجزا عن القيام بمهام وظيفته وانه لا لالة ترجى من تمدد اجازته المرضية الا بعد ان يكون قد اعطي اجازة مرضية لا تقل عن ستة اشهر براتب كامل مع العلاوات كحداد في وذلك من التاريخ الذي تحدده اللجنة الطبية بداية اجازته المرضية .

المادة ٣٢ - للمدير العام ولسبب طارئ في حالة عدم استحقاق الموظف اجازة عادية ان يمنحه اجازة عرضية براتب وعلاوات لمدة لا تتجاوز اسبوعا في السنة وبدون راتب وعلاوات لمدة لا تتجاوز ثلاثة اسابيع في السنة .

المادة ٣٣ - اذا اضطر الموظف للتغيب عن العمل بعد مشروع فعلي ان يعلم رئيسه المباشر بذلك فورا سواء شفويا او هاتفيا او بريقيا او كتابيا قبل اقتضاء يسوم العمل التالي على تغيبه او باسرع وقت ممكن اذا استحال ذلك وان يثبت ذلك بتعبئة النموذج المقرر لمدة الغاية عند عودته للعمل .

المادة ٣٤ - أ - يعتبر الموظف فاقدًا لوظيفته دون الحاجة الى توجيه اذار له اذا تغيب عن عمله دون سبب مشروع اكثر من خمسة عشر يوما متفرقة خلال السنة الواحدة او اكثر من سبعة ايام متتالية .

ب - لا يستحق الموظف اي رواتب او علاوات او مكافآت عن المدة التي يتغيب فيها عن عمله الرسمي دون سبب مشروع .

المادة ٣٥ - أ - يستحق المدير العام اجازة سنوية عادية مدتها (٢٦) يوم عمل بموافقة الرئيس .

ب - يستحق موظفو السلطة اجازة سنوية عادية كمايلي :-

- ١ - موظفو الدرجتين الاولى والثانية والموظفون غير المصنفين ٢٦ يوم عمل الذين يساوونهم في الراتب .
- ٢ - موظفو الدرجتين الثالثة والرابعة والموظفون غير المصنفين ٢٢ يوم عمل الذين يساوونهم في الراتب .
- ٣ - موظفو الدرجتين الخامسة والسادسة والموظفون غير المصنفين ١٨ يوم عمل الذين يساوونهم في الراتب .
- ٤ - باقي الموظفين غير المصنفين ١٤ يوم عمل

ج - لا يجوز جمع الاجازات المستحقة لاكثر من سنتين متتاليتين

د - تعطى الاجازات للموظفين بقرار من المدير العام او من يفوضه بناء على تنسيب الرئيس المباشر للموظف

المادة ٣٦ - للمدير العام ان يستدعي الموظف من اجازته العادية قبل اقضاء مدتها وتحمل السلطة نفقات عودته بوسيلة السفر المسموح بها سواء كان داخل المملكة او خارجها .

المادة ٣٧ - أ - يجوز منح الموظف باستثناء الموظف بعقد - اجازة دراسية او اكثر بدون راتب او علاوات لمدة لا تزيد في مجموعها على سنتين خلال خدمته بغية تحسين مستواه الثقافي او العلمي او المهني او المهني اذا كان للتحسين علاقة مباشرة بواجبات السلطة وتمنح تلك الاجازة بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير العام ولا يتقاضى الموظف المجاز اجازة دراسية علاوة سفر واجور انتقال او اي علاوات اخرى ، ولا تعتبر تلك الاجازة جزءا من خدمته الفعلية في السلطة :

ب - اذا كانت الاجازة الدراسية بقصد الحصول على شهادة الدكتوراه فيجوز تمديدتها سنة ثالثة .

ج - لا يجوز منح الموظف اجازة دراسية الا اذا اكل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في خدمة السلطة وحصل على وثيقة قبول رسمية من الجهة التي يرغب الدراسة فيها .

د - على الموظف الذي منح اجازة دراسية ان يقدم الى السلطة قبل انتهاء اجازته تلك شهرين على الاكثر وثيقة من الجهة التي يدرس او يتدرب لديها تبين سير دراسته او تدريبه واذا تخلف عن ذلك فيعتبر فاقدًا وظيفته من تاريخ بدء اجازته الدراسية :

هـ - يجوز ملء وظيفة الموظف الذي اجيز اجازة دراسية بصورة مؤقتة بموجب عقد او بوكالة ولمدة لا تزيد عن مدة الاجازة الدراسية ولا يجوز ملء الوظيفة باكثر من موظف واحد ، على ان ينص العقد على انتهاء خدمة الموظف المتعاقد في حالة الغاء اجازة الموظف قبل اقضاء مدتها المقررة .

المادة ٣٨ - تستحق الموظفة الحامل عند الولادة اجازة امومة مدتها اربعون يوما براتب كامل مع العلاوات بناء على تقرير طبي من طبيب او قابلة قانونيه ولا تعتبر هذه الاجازة جزء من الاجازة السنوية العادية .

المادة ٣٩ - للمدير العام منح الموظف الذي يود اداء فريضة الحج اجازة مدتها (٢١) يوما براتب كامل مع العلاوات بالإضافة الى الاجازة العادية التي يستحقها شريطة ان لا ينتفع من هذه الاجازة الا مرة واحدة طيلة مدة خدمته :

كل من أهمل

المادة ٤٠ - تسري احكام الاجازات المرضية والدراسية واجازة الحج على المدير العام .

المادة ٤١ - للمدير العام ان يقرر صرف ملابس عمل للموظفين الذين تقتضي طبيعة عملهم صرفها لهم .

المادة ٤٢ - يمنح موظفو السلطة علاوة مقدارها ثلث مجموع الراتب الاساسي مع العلاوة الفنية للمهندسين او العلاوة الاساسية لباقي الموظفين وذلك مقابل العمل الاضافي المنتظم لمدة ساعتين يوميا .

المادة ٤٣ - ١ - تؤمن السلطة الرعاية الطبية للموظفين وعائلاتهم وفقا للتعليمات التي يضعها المجلس بما في ذلك تحديد المبالغ التي يترتب اقتطاعها شهريا من رواتبهم مقابل تلك الرعاية .

ب - لغايات تطبيق احكام الفقرة (١) من هذه المادة تشمل عائلة الموظف مايلي : -

١ - الزوجة

٢ - الاولاد حتى سن الحادية والعشرين اذا كانوا يعيشون معه ويتولى اعالتهم .

المادة ٤٤ - تطبق على الموظف احكام نظام التأمين الصحي المدني المعمول به المتعلقة بالفققات والتكاليف والشروط الاخرى في حالة موافقة اللجنة الطبية على معالجة خارج المملكة .

المادة ٤٥ - اذا ارتكب الموظف مخالفة للقوانين والانظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها او اقدم على اي تصرف او عمل يخالف بالمسؤوليات والواجبات المنوطة به او يعرقلها فتفرض عليه احدى العقوبات التأديبية التالية :-

أ - التنبيه الخطي

ب - الانذار الخطي

ج - الحسم من الراتب بما لا يزيد عن ربعه في الشهر الواحد

د - حجب الزيادة السنوية العادية

هـ - تأخير الترفيع

و - تنزيل الراتب في الدرجة

ز - تنزيل الدرجة

ح - الاستغناء عن الخدمة

ط - العزل

المادة ٤٦ - ١ - يجري فرض العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة (٤٥) من هذا النظام على موظفي السلطة على النحو التالي : -

١ - العقوبات المنصوص عليها في الفقرتين (أ) و (ب) منها بقرار من المدير العام بناء على تنسيب من مدير الدائرة المختصة .

٢ - العقوبات المنصوص عليها في الفقرتين (ج) و (د) منها بقرار من المدير العام بناء على تنسيب من اللجنة .

٣ - العقوبات المنصوص عليها في الفقرات (هـ) و (و) و (ز) و (ح) و (ط) منها بقرار من المجلس بناء على تنسيب اللجنة وتوصية من المدير العام .

ب - لا يجوز توقيع اكثر من عقوبة تأديبية واحدة على الموظف في اي مخالفة مسلكية .

الفقرة ٤٧ - يستثنى عن خدمات الموظف في اي من الحالات التالية : -

أ - اذا عوقب بموجب زيادته السنوية لستين متتاليتين .

ب - اذا عوقب بتأخير ترفيعه ثم ارتكب ذنبا آخر استوجب معاقبة باحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام خلال ستين متتاليتين .

ج - لورود تقريرين سنويين عنه بتقدير ضعيف وأخذت اللجنة بالتقدير

د - اذا فقد احد شروط التعيين في الوظيفة بمقتضى احكام هذا النظام

هـ - اذا اقتضت مصلحة السلطة الاستغناء عن الموظف لعدم الحاجة اليه او بسبب اعادة تنظيمها .

الفقرة ٤٨ - ١ - يعزل الموظف في احد الاحوال التالية : -

١ - اذا صدر قرار تأديبي بعزله .

٢ - اذا عوقب بتنزيل درجته ثم ارتكب ذنبا آخر وفرضت عليه عقوبة تنزيل الدرجة مرة ثانية .

٣ - اذا حكم عليه من محكمة محتصة بجناية او جنحة مخلة بالشرف كالسرقة والاحتيال والاختلاس والتزوير والرشوة وسوء الائتمان والشهادة الكاذبة او اية جريمة مخلة بالاخلاق العامة واكتسب الحكم الدرجة القطعية .

٤ - اذا حكم عليه بالحبس من محكمة اردنية محتصة في اية جريمة اخرى لمدة شهرين على الاقل .

ب - تتخذ القرارات لتنفيذ اجراءات العزل في الحالات المنصوص عليها في البنود الواردة في الفقرة (أ) من هذه المادة من قبل المجلس .

الفقرة ٤٩ - للمدير العام ان يطلب من الجهات المختصة منع الموظف الحال الى اللجنة من مغادرة المملكة .

الفقرة ٥٠ - اذا اقيمت دعوى جزائية ضد الموظف فيجب ان لاتتخذ بحقه اى اجراءات تأديبية ناشئة عن التهمة الجزائية الموجهة اليه الا بعد ان يصدر الحكم النهائي في القضية الجزائية .

الفقرة ٥١ - ١ - للمدير العام ان يكف يد الموظف عن العمل اذا احيل الى اللجنة للتحقيق معه الى المدعي العام او الى المحكمة .

ب - للموظف المكفوف يده عن العمل الحق في ان يتقاضى نسبة من مجموع ما يتقاضاه من راتب وعلاوات لا تزيد عن النصف ، حسبما يقرره المدير العام وذلك عن كامل المدة المكفوفة يد الموظف فيها عن العمل .

ج - اذا برىء الموظف الموقوف عن العمل من التهم الموجهة اليه يستحق راتبه كاملا مع العلاوات عن المدة التي اوقف فيها عن العمل واذا لم تسفر الاجراءات المتخذة بحقه عن عزلة او الاستغناء

عن خدمته فيستحق راتبه كاملا مع العلاوات عن المدة التي اوقف فيها عن العمل اذا كانت تلك المدة ستة اشهر او اقل اما اذا زادت مدة وقفه عن العمل عن ستة اشهر فيعطى راتبه الكامل مع

العلاوات عن الستة اشهر الاولى ونصف الراتب مع نصف العلاوات عن المدة الزائدة عن الستة اشهر

الفقرة ٥٢ - تنتهي خدمة الموظف باحدى الطرق التالية : -

أ - اذا اكمل الستين من عمره والمجلس بموافقة الموظف تمديد الخدمة بعد ذلك لمدة او مسدد متعاقبة لانتجاوز في مجموعها خمس سنوات .

هكذا من الأشهر

- ب - الوفاة
ج - الاستغناء عن الخدمة
د - الاستقالة المقبولة
ه - فقد الجنسية
و - فقد الوظيفة
ز - العزل

المادة ٥٣ - اذا انتهت خدمة الموظف لاي سبب كان ما عدا الاستقالة او فقد الوظيفة او العزل فيدفع له ما يلي :-

- أ - المبالغ المتجمعة لحسابه في صندوق الادخار .
ب - راتب الاجازة العادية المستحقة حتى تاريخ انتهاء خدمة
ج - مكافأة نهاية خدمة بمقدار الراتب الشهري الاخير عن كل سنة قضاه في خدمة السلطة قبل تاريخ شموله بقانون الضمان الاجتماعي .
د - ما يستحق من المنحة السنوية المنصوص عليها في المادة (٢٣) من هذا النظام عن مدة خدمته في تلك السنة .

المادة ٥٤ - أ - تنتهي خدمة الموظف بقبول استقالته بقرار من المرجع المختص بالتعيين بناء على تنصيب الرئيس المباشر للموظف . ويجب ان تكون الاستقالة والموافقة عليها خطيتين .

ب - يجب ان يقدم الموظف الذي يرغب في الاستقالة طلبه قبل شهر على الاقل من تاريخ نقاذاها، ويجب ان يستمر في العمل الى ان تقبل استقالته او ترفض .

ج - اذا ترك الموظف عمله في السلطة قبل قبول استقالته فانه يعتبر فاقدا لوظيفته .

المادة ٥٥ - تقتطع من المبالغ المستحقة على السلطة للموظف عند انتهاء الخدمة لاي سبب كان ما عدا الوفاة جميع المبالغ المستحقة للسلطة على الموظف بما في ذلك قروض صندوق الادخار والاقساط المستحقة عليه من قروض الاسكان .

المادة ٥٦ - تعتبر المدة التي قضاه اي شخص بالعمل في السلطة قبل صدور هذا النظام جزءا من خدمته الفعلية فيها على ان لا يؤثر هذا النظام على الحقوق التي اكتسبها اي موظف او مستخدم في السلطة قبل العمل باحكامه :

المادة ٥٧ - أ - ينشأ في السلطة صندوق للادخار يشترك حكماً في عضويته كل من المدير العام والموظفين والمستخدمين العاملين في السلطة .

ب - يحسم من الراتب لكل مشترك في الصندوق (١٠ ٪) منه وتدفع السلطة بالمقابل (١٠ ٪) من ذلك الراتب بالرغم من اي ترتيب سابق آخر كانت السلطة تطبقه قبل العمل بهذا النظام بشأن المساهمة في صندوق الادخار .

ج - تنظم امور الصندوق وادارته بموجب تعليمات يصدرها المجلس .

المادة ٥٨ - للمجلس بتنصيب من المدير العام دفع مكافآت للموظفين والعمال عن الاعمال الاضافية الطارئة التي يكلفون بالقيام بها بعد اوقات الدوام الرسمي شريطة ان لا تزيد هذه المكافأة عما يحدده قانون العمل المعمول به وان لا يتقاضى الموظف او العامل في هذه الحالة اي علاوة عن العمل الاضافي مقرره بموجب اي تشريع اخر معمول به .

المادة ٥٩ - للمجلس بناء على تنصيب المدير العام اصدار التعليمات التي يراها ضرورية لتطبيق احكام هذا النظام على ان لا تخالف احكامه او تتعارض معها .

المادة ٦٠ - تلغى اي أنظمة او نصوص او تعليمات او قرارات سابقة تتعلق مباشرة او بصورة غير مباشرة بالاحكام والامور التي عاجلتها احكام هذا النظام .

الحسين بن طلال

١٩٨٣/٥/١١

وزير المالية سلام مساعده	وزير الاعلام عنان ابو عوده	رئيس الوزراء ووزير الدفاع مضر بدران
وزير شؤون الارض المحتلة حسن ابراهيم	وزير المواصلات والصحة بالوكالة الدكتور محمد غصوب الزين	وزير الزراعة مروان دونين
وزير الشؤون البلدية والتربية والبيئة بالوكالة ابراهيم ايوب	وزير الخارجية مروان القاسم	وزير الاوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية كامل الشريف
وزيرة التنمية الاجتماعية انعام الخفي	وزير التربية والتعليم الدكتور سعيد التل	وزير دولة لشؤون رئاسة الوزراء وزير النقل المهندس علي السحيبات
وزير الداخلية وزير العمل بالوكالة احمد عبيدات	وزير الاشغال العامة ووزير الثقافة والشباب والسياحة والاثار بالوكالة عوني المصري	وزير الصناعة والتجارة وليد مصطفى

هكذا من المأهول

نحو الحسين للدين في المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٨٣/١١/٢

نأمر بوضع النظام الآتي :-

نظام رقم (٥٣) لسنة ١٩٨٣ نظام معدل لنظام الدين العام

المادة ١ - يسمى هذا النظام (نظام معدل لنظام الدين العام لسنة ١٩٨٣) ويقرأ مع النظام رقم (٥٧) لسنة ١٩٦٧ المشار إليه فيما يلي بالنظام الأصلي وما طرأ عليه من تعديلات كنظام واحد ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ - يلغى نص الفقرة (ب) من المادة (٢٠) من النظام الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي :-
ب - تكون فئات اذونات الخزينة خمسة الآف وعشرة الآف وخمسين الف ومائة الف ومائتين وخمسين الف وخمسمائة الف دينار .

١٩٨٣/١١/٢

الحسين بن طلال

وزير الثقافة والشباب ومعنى أبو نوار	وزير المالية سلام مساعده	وزير الاعلام عدنان أبو حودة	رئيس الوزراء مضر بخران
وزير شؤون الأرض المحتلة حسن إبراهيم	وزير الولايات الدكتور محمد عسوب الأرين	وزير الزراعة مروان حودين	وزير المعدل احمد عبد الكريم الطراونه
وزير دولة لشؤون رئاسة الوزراء وزير النقل المهندس علي السحبيات	وزير التنوين ابراهيم أيوب	وزير الخارجية مروان القاسم	وزير الاوقاف والشؤون ووزير التربية والتعليم بالوكالة كليل الشريف
وزيرة التنمية الإحصائية انعام المفتي	وزير الصحة الدكتور زهير بكس	وزير دولة لشؤون رئاسة الوزراء وزير التربية والتعليم بالوكالة حكمت السكاك	
وزير الدخلية احمد عبيدات	وزير الشؤون البلدية والقروية والبيئة حسن الجويهي	وزير الاستغلال العامة المهندس هوني المصري	وزير الصناعة والتجارة وليد منصور
		وزير العمل الدكتور جواد المعاني	

تعليمات رقم (١٢) لسنة ١٩٨٣

تعليمات الدراسة والامتحانات في كليات المجتمع

صادرة بالاستناد للمادة ١١٦ من

قانون التربية والتعليم رقم (١٦) لسنة ١٩٦٤ .

المادة الأولى : تسمى هذه التعليمات (تعليمات الدراسة والامتحانات في كليات المجتمع لعام ١٩٨٣) ويعمل بها من بداية العام الدراسي ٨٤/٨٣ .

المادة الثانية : يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها ادناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك .

الوزارة : وزارة التربية والتعليم

المديرية : مديرية كليات المجتمع

الكلية : اية كلية مجتمع عامة او خاصة .

المتطلب : كل مساق دراسي مقرر

المساق : مقرر دراسي لفصل دراسي واحد ويخصص له عدد من الساعات المعتمدة .

الساعة المعتمدة : وحدة قياس تعليمية تعادل (١٦) ساعة صفية خلال الفصل الدراسي الواحد

وتتطلب من الطالب مثلي هذا العدد على الأقل من الساعات للبحث والاعداد والقيام

بالأنشطة المتعلقة بمحتوى المساق .

الفصل الدراسي : عدد من اللقاءات المنظمة مدتها (١٦) اسبوعا بما فيها فترة الامتحانات .

الفصل الصيفي : عدد من اللقاءات المنظمة في مدة اقصاها (٨) اسابيع بما فيها فترة الامتحانات

التخصص : مجموعة المساقات المقررة لفرع من فروع البرنامج .

البرنامج : مجال الدراسة الذي يؤدي الى اعداد الطالب وتدريبه في حقل مهني معين .

المادة الثالثة : تتكون الخطة الدراسية مما يلي :

أ - مجموعة المساقات التي يدرسها الطالب في احد حقول التخصص بعد اقرارها من مجلس التربية والتعليم .

ب - متطلبات كلية ، ومتطلبات برنامج ، ومتطلبات تخصص .

المادة الرابعة : مدة الدراسة والحمل الدراسي للطلاب :

أ - يكون الحد الاقصى لمدة الدراسة في كليات المجتمع ستة فصول دراسية وفصلين صيفيين .

ب - يكون الحد الاقصى للساعات المعتمدة التي يدرسها الطالب في الفصل الدراسي (١٨)

ساعة معتمدة ويجوز للمدير/العميد بتنسيب من رئيس القسم في الكلية ان يسمح للمتفوقين

بحمل (٢٠) ساعة كحد اعلى في الفصل الدراسي .

ج - يكون الحد الاقصى للساعات المعتمدة التي يدرسها الطالب في الفصل الصيفي (٨) ساعات

معتمدة .

كل من المأهول

المادة الخامسة : الدوام :

- أ - يشترط الدوام في جميع المسابقات التي يسجل فيها الطالب .
 ب - إذا تجاوز غياب الطالب ١٨٪ من الساعات الدراسية المقررة لكل مساق دون عذر مرضي او قهري يحرم من التقدم لامتحان النهائي لذلك المساق ويعطى الحد الأدنى للعلامة وهي ٤٠٪ وتدخل النتيجة في حساب معدله في ذلك الفصل .
 ج - إذا تجاوز غياب الطالب بسبب المرض او العذر القهري المقبول نسبة ٢٥٪ من اللقاءات يعتبر منسحباً من ذلك المساق ويحق له اعادة دراسته في فصل لاحق .
 د - يشترط في العذر المرضي ان يكون بشهادة صادرة من طبيب حكومي او معتمدة منه ومصدقة حسب الاصول .
 هـ - في الحالات القاهرة يقدم الطالب ما يثبت عذره القهري خلال اسبوع من تاريخ عودته للدراسة

المادة السادسة : الامتحانات والعلامات :

- أ - تتألف العلامة النهائية للمسابقات من مجموع العلامات التالية :
 - الامتحان الفصلي ٤٠٪
 - امتحان نصف الفصل ٢٠٪
 - الابحاث والتقارير والمشاريع ٢٥٪
 - العمل اليومي ١٥٪
 ب - تحسب علامات الجزء النظري والجزء العملي للمساق الواحد بحسب الساعات المعتمدة المخصصة لكل جزء .
 ج - تكون علامة النجاح لكل مساق ٥٠٪ والمتوسط الحسابي لعلامات الطالب لجميع المسابقات التي درسها لا يقل عن ٦٠٪
 د - تعلن نتائج كل فصل في مدة لا تزيد عن ثلاثة ايام من انتهاء الفصل .
 هـ - يجوز للمعلم ان يعدل علامة الطالب اذا قدم الطالب اعتراضاً مكتوباً خلال ثلاثة ايام من اعلان النتائج وبموافقة رئيس القسم في الكلية .
 و - يبين في سجل العلامات عدد الساعات المعتمدة للمساق .
 ز - اذا ثبت ان الطالب غش في اثناء الامتحان يعطى صفراً في ذلك الامتحان .
 ح - اذا تغيب الطالب عن امتحان ما بعذر مرضي او قهري مقبول يجري له امتحان في وقت لاحق على ان يحفظ اوراق الامتحانات في الكلية لمدة فصل دراسي واحد فقط .
 المادة السابعة : النجاح في الكلية :
 يعتبر الطالب ناجحاً اذا انتهى المسابقات المقررة المطلوبة منه في الكلية ونجح في الامتحان العام لكليات المجتمع .
 المادة الثامنة : الانذار والفصل من الكلية :
 لا يجوز للمعلم ان يعدل علامة الطالب اذا قدم الطالب اعتراضاً مكتوباً خلال ثلاثة ايام من اعلان النتائج وبموافقة رئيس القسم في الكلية .
 و - يبين في سجل العلامات عدد الساعات المعتمدة للمساق .
 ز - اذا ثبت ان الطالب غش في اثناء الامتحان يعطى صفراً في ذلك الامتحان .
 ح - اذا تغيب الطالب عن امتحان ما بعذر مرضي او قهري مقبول يجري له امتحان في وقت لاحق على ان يحفظ اوراق الامتحانات في الكلية لمدة فصل دراسي واحد فقط .
 المادة السابعة : النجاح في الكلية :
 يعتبر الطالب ناجحاً اذا انتهى المسابقات المقررة المطلوبة منه في الكلية ونجح في الامتحان العام لكليات المجتمع .
 المادة الثامنة : الانذار والفصل من الكلية :
 لا يجوز للمعلم ان يعدل علامة الطالب اذا قدم الطالب اعتراضاً مكتوباً خلال ثلاثة ايام من اعلان النتائج وبموافقة رئيس القسم في الكلية .

أ : ينذر الطالب في الحالات التالية :

- ١ - اذا قصر في نصف فاكتر من مجموع الساعات المعتمدة التي درسها في الفصل الاول
 ٢ - اذا قصر في ربع الى نصف مجموع الساعات المعتمدة التي درسها في الفصلين الاول والثاني
 ب - يفصل الطالب من الكلية في الحالات التالية .
 ١ - اذا زاد مجموع الساعات التي قصر فيها عن نصف مجموع الساعات المعتمدة التي درسها في الفصلين الاول والثاني .
 ٢ - اذا زاد مجموع الساعات التي قصر فيها عن ثلث مجموع الساعات المعتمدة التي درسها حتى بداية الفصل الرابع .
 ٣ - اذا حصل على اقل من ٥٠٪ في المتوسط الحسابي باستثناء الفصل الدراسي الاول .
 ج - يسمح للطالب الذي يفصل من الكلية بسبب التقصير في التحصيل الدراسي ان يسجل في تخصص آخر في اية كلية وعلى نفقته الخاصة ويحسب له المسابقات التي نجح بها اذا كانت من متطلبات تخصصه الجديد .

ثمة : اعادة دراسة المسابقات والانسحاب منها :

- أ - على الطالب اعادة دراسة كل مساق اجباري يحصل فيه على نتيجة مقصر .
 ب - للطالب اعادة دراسة المساق الاختياري الذي يحصل فيه على نتيجة مقصر او الغائه ودراسة نظير له اذا كان هذا ممكناً .
 ج - من حق الطالب الذي يقصر في اي مساق ان يعيد دراسة هذا المساق في الفصل الدراسي الذي يلي او الفصل الصيفي .
 د - يسمح للطالب بالانسحاب من مسابقات سجل لها واطراف مسابقات جديدة خلال الاسبوعين الاولين من الفصل الدراسي وخلال الاسبوع الاول من بداية الفصل الصيفي .

الفقرة : تأجيل الدراسة :

- أ - يحق لمدير الكلية الاستجابة لرغبة الطالب في تأجيل دراسته اذا اقتنع بالاسباب على الا تزيد عن فصلين دراسيين وفصل صيفي وذلك بعد ان يتقدم الطالب بطلبه في مدة اقصاها اسبوعان من بداية الفصل الدراسي .
 ب - لا تحتسب مدة التأجيل من الحد الأقصى للمدة المسموح بها للدراسة في الكلية كما ورد في المادة الرابعة من هذه التعليمات .
 ج - اذا زادت مدة التأجيل على المدة الواردة في الفقرة (أ) من هذه المادة يعتبر تسجيل الطالب ملغى ويعامل معاملة الطالب الجديد .
 د - لا تؤجل دراسة الطالب المستجد او المنتقل الى الكلية الا بعد مضي فصل دراسي واحد على الاقل على دراسته في الكلية .

هكذا من المأهول

المادة الحادية عشرة : الانتقال الى الكلية :

لدير الكلية الموافقة على نقل الطالب في حالة وجود شواغر ووفق الشروط التالية :

أ - استكمال شروط القبول في الكلية المنقول اليها من المسام الدراسي الذي التحق به الطالب في الكلية الاولى .

ب - ان يكون منتقلا من كلية / جامعة تعترف بها وزارة التربية والتعليم .

ج - ان يكون قد اتم دراسة فصل دراسي من مواد الخطة الدراسية التي يرغب في دراستها .

د - ان يتم الانتقال في مطلع فصل دراسي جديد .

هـ - تنظر الوزارة في المساقات التي درسها الطالب في الكلية/الجامعة المنقول منها لغرض مطالعة هذه المساقات في ضوء الخطة الدراسية للبرنامج وحقل التخصص الذي يرغب الالتحاق به .

المادة الثانية عشرة : تعالج لجنة التخطيط والتنسيق في الوزارة اية حالة تنشأ من تطبيق هذه التعليمات بما في ذلك طلبات قضايا الطلبة المسجلين في الكليات قبل العام الدراسي ١٩٨٤/٨٣ :

المادة الثالثة عشرة : تلغي هذه التعليمات « تعليمات رقم ٥ لسنة ١٩٨١ تعليمات الدراسة والامتحانات في كليات المجتمع » :

تعليمات الخابر المعترف بها لغايات التدريب

المرط الواجب توفرها في الخبر الطبي المعترف به لغايات التدريب استنادا الى المادة (١٩) من نظام ترخيص ادارة الخابر الطبية الخاص رقم (٢٣) لسنة ١٩٨٢ : -

أ - ان يكون المسؤول الاول طبيا متخصصا في احد العلوم المخبرية مع خبرة في مجال العمل لا تقل عن ستين أو :

ب - ان يكون المسؤول الاول من حملة الشهادة الجامعة الثانية (الماجستير) او الدكتوراه في احد فروع العلوم المخبرية وخبرة في مجال العمل لا تقل عن ثلاث سنوات في المختبرات التشخيصية .

ج - ان يكون مسؤول الفروع في هذا الخبر من حملة الشهادة الجامعية الاولى على الاقل مع خبرة لا تقل عن ثلاث سنوات في مجال العمل .

د - تجري في هذا الخبر الفحوصات الطبية التالية : -

أ - بحث الدم .

ب - الكيمياء الحيوية .

ج - علم الاحياء المجهرية (Microbiology) بحيث يشمل ذلك الجراثيم العامة والطفيليات والفطريات .

د - فحوصات علم الامراض (الباثولوجي) اذ كان المتقدم طبيا متخصصا ويرغب العمل في هذا المجال .

هـ - بحث الامصال .

و - ان يكون التدريب مبرمجا شاملا الفروع المخبرية كما ورد في البند الثالث .

ز - ان يكون الخبر الذي تدرب فيه طالب الترخيص من الخابر المعتمدة للتدريب في الجهة او البلد الذي يقع فيها ويت ذلك بواسطة وثيقة مصدقة حسب الأصول من البلد المعني .

ح - ان يوزر الصحة الخابر المعترف بها لغايات التدريب داخل المملكة وخارجها بناء على توصية بهذا الخصوص تقدم اليه من لجنة ترخيص وادارة الخابر الطبية .

ط - ان كل من تدرب في غير تابع لمستشفى حكومي وانطبقت عليه شروط نظام ترخيص وادارة الخابر الخاصة قبل مدور هذه التعليمات يعامل حسب شروط النظام المشار اليه اعلاه وتوصية لجنة ترخيص الخابر .

ي - ان نشر الخابر المعترف بها داخل المملكة سنويا بالجريدة الرسمية .

ك - ان يبري مفعول هذه التعليمات اعتبارا من تاريخ تعميمها .

وزير الصحة
الدكتور زهير ملهس

هكذا من الأهل